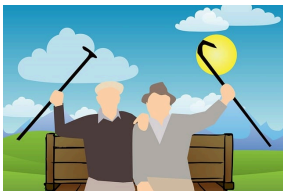


Newsletter AGV-aktuell

Sehr geehrte Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,
in unserem aktuellen Newsletter haben wir für Sie wieder verschiedenen Informationen zusammengestellt, die für Sie von Interesse sein können. Vielleicht ist es die Frage, wohin der Weg konkret führt, wenn jemand "in die Rente" geht oder worum es sich beim sog. "Prompting" handelt. Dann sind Sie eingeladen, weiterzulesen.

Unsere Themen für Sie

1. „In Rente gehen“ – ein aktuelles Thema mit vielen Facetten
 2. Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung: FAQ der BDA
 3. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber: Zur Inklusion rundum gut beraten -ein Gastbeitrag-
 4. Auf dem neuesten Stand: Technische Regeln für die Bildschirmarbeit
 5. Cannabis? Nicht am Arbeitsplatz!
 6. "Prompting" ist eine wichtige Fähigkeit - nicht nur bei Künstlicher Intelligenz
-



"In Rente gehen"

Ein aktuelles Thema mit vielen Facetten

Dort, wo Beschäftigte der Baby-Boomer Generation arbeiten, kursiert sie, die Frage: "Wann gehen Sie in Rente?" oder gar "Wie lange haben Sie noch?"

Angesichts des Arbeitskräftemangels stellen naturgemäß auch Arbeitgeber diese Frage und wünschen sich mehr Planungssicherheit statt vager Antworten. Denn wie auch zu Beginn des Berufslebens haben manche der älteren Beschäftigten einen genauen Plan und manche lassen es auf sich zukommen.

Anlass, die verschiedenen Aspekte des "Ganges" in die Rente zu betrachten.

Rente als Geldleistung:

Rein finanziell betrachtet handelt es sich lediglich um eine Versicherungsleistung, die ein Beschäftigter im Versicherungsfall in Anspruch nimmt, ähnlich wie Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Angesichts der verschiedenen Möglichkeiten des Rentenzugangs besteht der Unterschied nur darin, dass der Zeitpunkt der Inanspruchnahme in Grenzen gestaltbar ist, außerdem ist eine Weiterarbeit während des Rentenbezugs möglich.

[Einfluss auf das Arbeitsverhältnis:](#)

Auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses hat der reine Rentenbezug grundsätzlich keinen Einfluss. In vielen Fällen sind aber in Arbeitsverträgen -und auch in manchen Tarifverträgen- Regelungen zu finden, wonach das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Regelaltersgrenze endet, somit bis zu dieser Grenze befristet ist. Auskunft, wann dies in Fällen Ihrer Beschäftigten soweit ist, gibt der sog. Rentenbeginnrechner der Deutschen Rentenversicherung. Befristungen, die einen früheren Zeitpunkt vorsehen, sollten Sie im Zweifel prüfen lassen und sich dazu an unsere Juristen wenden.

[Weiterarbeit bei oder trotz Rentenbezugs:](#)

Bei der Frage, wo ein Beschäftigter denn hingehet, wenn er (oder sie) in Rente geht, handelt es sich nicht nur um ein Wortspiel. Dies zeigen aktuell verschiedene "Rentnerrückrufaktionen" in Mitgliedsfirmen, die alle betrieblichen Hierarchieebenen betreffen und zu welchen es aus den unterschiedlichsten Gründen kommt. Um proaktiv mit den o.g. Unsicherheiten auf beiden Seiten umzugehen, ist Arbeitgebern anzuraten, hier im Gespräch mit rentennahen Beschäftigten zu bleiben, Arbeitsplatzangebote in Teilzeit zu entwickeln, Probearbeit als Testlauf zu ermöglichen und Ideen für einen praktikablen Wissenstransfer zu sammeln, ohne daraus gleich eine halbe Wissenschaft zu machen.

[Unterstützung:](#)

Rund um das Thema benötigen alle Beteiligten Unterstützung. Krankenkassen wie z.B. die AOK bieten Portale speziell zu dem Thema der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Haufe hat ein Musterschreiben für Arbeitgeber entwickelt, mit welchen Mitarbeitende auf wichtige Details hingewiesen werden, wenn sie eine Rente beziehen und im Betrieb weiterbeschäftigt werden. Außerdem erhalten die Betroffenen Informationen, die für die Rente nützlich sein können. Eingegangen wird dabei auf Altersrentner "bis" zum Erreichen der Regelaltersgrenze und "nach" Erreichen der Regelaltersgrenze sowie Erwerbsminderungsrentner. Schreiben Sie uns einfach, wenn Sie so ein Muster benötigen.

Unterstützen können Sie Ihre Beschäftigten auch dadurch, dass Sie Ihnen den Weg zu einer [Beratungsstelle](#) oder zu einem [Versichertenältesten](#) aufzeigen. Diese sind im Internet auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung unter dem Reiter "Beratung und Kontakt" zu finden und mit einer sog. Umkreissuche direkt in Ihrer Nähe "einzukreisen".

Fazit: Investitionen in das Miteinander im Betrieb können oft wertvoller sein als z.B. ein Gesundheitstag.



[Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung](#)

[FAQ der BDA](#)

Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Durch dieses Gesetz wird die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte reformiert und ein Qualifizierungsgeld eingeführt. Zudem wird die Regelung zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit verlängert.

Die Regelungen zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und die Regelungen zum Qualifizierungsgeld sind am 01. April 2024 in Kraft getreten. Die Regelung zur Erstattung bei beruflicher Weiterbildung während der Kurzarbeit ist bereits am 21. Juli 2023 in Kraft getreten und lief am 31. Juli 2024 aus.



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber: Zur Inklusion rundum gut beraten

Gastbeitrag: EAA bieten kostenfreie Information, Beratung und Unterstützung

Warum lohnt es sich, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen? Was kann ich tun, wenn Mitarbeitende im Laufe ihrer Tätigkeit eine Behinderung erwerben? Vertreter der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, kurz EAA, haben den AGV kürzlich besucht und stellen sich Ihnen mit diesem Gastbeitrag vor.

Welche Fördermittel gibt es und wo kann ich diese beantragen? Fragen wie diese beschäftigen Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend. Im Alltagsgeschäft ist es jedoch oft schwer, eigenständig und schnell Antworten zu finden. Ein neues Beratungsangebot soll da Abhilfe schaffen: „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“, kurz EAA.

Kostenfreies Angebot

Sechs Beratungsstellen gibt es in Niedersachsen, für den AGV-Bezirk sind Eva Erdmann, Hartmut Drobeck und Bernhard Mecke von der [EAA Braunschweig](#) zuständig. Sie wollen nicht nur für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sensibilisieren, sondern Unternehmen tatkräftig zur Seite stehen: mit Information, Beratung und Unterstützung bei allen Fragen rund um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung – und das kostenfrei.

„Wir wollen die betriebliche Inklusion fördern und so die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nachhaltig verbessern“, sagt Fachberaterin [Eva Erdmann](#). Ihr Kollege [Hartmut Drobeck](#) ergänzt: „Umgekehrt unterstützen wir Unternehmen konkret bei der Gewinnung von Fachkräften, indem wir offene Stellen an unser Netzwerk weitergeben.“

Lotsen weisen den Weg

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern fällt es angesichts der Vielzahl an Vorschriften, Leistungsträgern und Fördermöglichkeiten oft schwer, den Überblick zu behalten. Hier setzt die EAA an, so [Bernhard Mecke](#): „Wir sehen uns als unabhängige Lotsen, die Orientierung bieten und bei Bedarf Kontakt zu den zuständigen Akteuren im Förder- und Unterstützungssystem.“

Träger der EAA ist das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH (BNW), das im Auftrag des Integrationsamtes die EAA in Niedersachsen flächendeckend aufgebaut hat.

Wie die EAA unterstützen kann:

- Kostenfreie und unabhängige Beratung, Information und Unterstützung bei allen Fragen der beruflichen Inklusion
- Qualifiziertes Personal – fachliches und juristisches Know-how zu allen Themen der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Klärung von Zuständigkeiten und Vernetzung mit den Akteuren des Förder- und Unterstützungssystems
- Hilfe bei Anträgen auf Förder- und Unterstützungsleistungen
- Veranstaltungen für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche in Präsenz oder digital
- Vernetzung mit anderen Arbeitgebern

- Unterstützung bei der Fachkräftefindung und -bindung



Das Team der EAA Braunschweig (v.l.n.r.): Hartmut Drobeck, Eva Erdmann und Bernhard Mecke.

Kontakt zur EAA Braunschweig:

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH
Alte Salzdahlumer Str. 202-203, 38124 Braunschweig

Eva Erdmann | 0151 / 1689 0597
Eva.erdmann@eaa-niedersachsen.de

Hartmut Drobeck | 0151 / 1173 6916
hartmut.drobeck@eaa-niedersachsen.de

Bernhard Mecke | 0151 / 1741 0577
bernhard.mecke@eaa-niedersachsen.de

Näheres unter:
www.eaa-niedersachsen.de



Auf dem neusten Stand: Technische Regeln für die Bildschirmarbeit

ASR A6 mit Stand Juli 2024 veröffentlicht

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder. Sie werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht.

Die ASR A6 für Bildschirmarbeit konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten. Bei Einhaltung dieser Technischen Regel kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit für die Beschäftigten erreichen.

Die ASR A6 Bildschirmarbeit (32 Seiten) kann bei uns formlos per [Mail](#) angefordert werden.



Cannabis am Arbeitsplatz?

Welche Auswirkungen hat die Legalisierung von Cannabis auf die Arbeitswelt?

Cannabis gilt in Deutschland seit dem 1. April 2024 nicht mehr als illegale Droge – allerdings mit Einschränkungen.

Doch was bedeutet das für die Arbeitswelt und den Arbeitsschutz? Worauf müssen Sie achten? Der Infolyer der DGUV zu Cannabis greift 5 wichtige Fragen für die Arbeitsaufnahme auf und weist darauf hin, welche Regelungen zu beachten sind.

Dieser kann über die Internetseite [Cannabis? Nicht am Arbeitsplatz! | DGUV Publikationen](#) kostenlos abgerufen werden.



Was ist Prompting und wofür ist es relevant?

Es ist einfacher und relevanter, als Sie denken

„Prompting“ ist bei der Anwendung künstlicher Intelligenz (KI) der Vorgang, bei dem der Anwender einer Künstlichen Intelligenz spezifische Anweisungen oder Informationen gibt, um die gewünschten Antworten oder Ergebnisse zu erhalten.

Aber auch dann, wenn Sie von Künstlicher Intelligenz (noch) nichts halten oder meinen, Sie seien dafür zu alt oder zu jung, lassen Sie sich doch gern einmal auf die folgenden Ausführungen ein und/oder übertragen Sie das sog. "Prompten" gedanklich auf die Zusammenarbeit mit Menschen.

Das „Prompting“ ist vergleichbar mit den Stellen einer gezielten Frage, um hin zu einer präzisen Antwort zu lenken. Gute Prompts sind:

- flexibel
- klar formuliert
- inklusive aller nötigen Details &
- basierend auf Kontextinformationen.

Ziel ist, der KI (oder dem Menschen) möglichst detailliert mitzuteilen, was das konkrete Ziel der Anfrage oder des Auftrags ist.

Statt: „Schreibe einen Artikel über Kaffee“

Besser: „Verfasse einen 100 Wörter langen Blog-Artikel zur Einführung unserer neuen Bio-Kaffee Produktlinie. Der Text soll beschreiben, dass der Kaffee aus fairem Handel stammt, nur Arabica-Bohnen enthält und schonend geröstet wurde.“

Um gute Prompts für die KI zu entwickeln, ist Experimentieren und Learning-by-Doing das Entscheidende. Bei der KI ist es der Anwender, bei Menschen ist es oft die Führungskraft: Man muss ausprobieren, welche Details und Formulierungen die besten Ergebnisse bringen. Bei Menschen sind naturgemäß noch mehr Details wie zB Befindlichkeiten, Zeit oder Auffassungsgabe zu berücksichtigen.

Bei der Anwendung von KI ist das Prompt Engineering ein Prozess des Testens und Verfeinerns. Mit der Zeit bekommt man nicht nur bei der Anwendung Künstlicher Intelligenz ein Gefühl dafür, wie man die KI durch geschicktes Prompting steuern kann. Wie so oft: Man muss Geduld haben, auch mit sich selbst. Die Belohnung sind dann zuverlässig gute, bedarfsgerechte Ergebnisse.

Es gibt Tipps, die es beim Prompting zu berücksichtigen gilt:

- **Rollendefinition:** Eindeutige Rollen wie „Techniker“ können die Sprache und den Stil des KI-Outputs prägen. Ein klar definierter Kontext ermöglicht es der KI, sich auf eine spezifische Fachterminologie und Inhalte zu konzentrieren.
- **Kontext hinzufügen:** Um die Zielsetzung besser zu erfassen, können relevante Hintergrundinformationen in den Prompt integriert werden. Dies unterstützt die KI bei der Ausrichtung ihrer Generierung auf die gewünschten Themenbereiche.
- **Einfache, prägnante Sätze:** Um die Klarheit zu maximieren, sollten Anweisungen kurz und deutlich formuliert werden. Vermeiden Sie komplexe Satzstrukturen, um Missverständnisse zu minimieren.
- **Passender Tonfall:** Der Stil des Prompts sollte dem gewünschten Output entsprechen.
- **Schlüsselwörter verwenden:** Bestimmte Begriffe wie z.B. „Arbeitsrecht“ können der KI als Orientierungshilfe dienen, um relevante Rechtsnormen adäquat anzuwenden. Solche Schlüsselwörter

sind nützlich, um die Richtung des Outputs zu steuern.

- **Gewünschtes Ausgabeformat angeben:** Damit das Ergebnis in dem gewünschten Format von der KI erstellt wird, ist eine Spezifikation des gewünschten Formats hilfreich. Beispiele sind Stichpunkte für eine Folie in einer Präsentation, einer Tabellenform oder ein ausformulierter Text in technischer Sprache. Es können auch beispielhafte Ergebnisse mitgegeben werden.
- **Experimentieren & Feedback geben:** Verschiedene Formulierungen auszuprobieren und die Ergebnisse zu bewerten, hilft dabei, die Effektivität des Prompts zu verstehen und zu verbessern. Feedback kann der KI helfen, zukünftige Outputs zu optimieren.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de

Jubiläum



Jahre
Arbeitgeberverband
im Bezirk Hildesheim

Bitte Antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

